

企業の発展を願い 従業員の成長を願う その一歩一歩をアシストします

Step Up

2026年4月号 発行者：人事マネジメント研究所 進創アシスト 代表 鷹取敏昭（人事コンサルタント、社会保険労務士、社会福祉士）
【無断転載・無断複製禁止】 携帯：090-3269-7712 E-mail：t.takatori@shinsou-assist.com

これだけは押さえておきたい！

人事労務の最新情報

～弊社ブログに、下記情報のリンクを貼っています～
<http://shinsou-assist.blog.jp/>

- 2026年度健康保険料、全国平均で0.1%引き下げ9.9%に/全国健康保険協会
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/LP/2026hokenryou/#anchor03>
- 治療と就業の両立支援指針/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001653964.pdf>
- カスタマーハラスメント及び求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が事業主の義務となります！2026年10月1日に施行/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html
- 「働き方改革関連法施行後5年の総点検」の調査結果/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/hai shin/u/?p=K8shid5Au07SXfe5Y>
- 「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」を公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_69680.html
- 特定技能・育成就労制度の運用方針など決定/政府
<https://www.kantei.go.jp/jp/singi/gaikokujinzai/kakuryokaigi/dai2/gijishidai.html>
- 正規職員・従業員、前年同期比75万人増・労働力調査/総務省
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/pdf/gaiyou.pdf>
- 2026年の賃上げ率見通しの平均は3.87%/東京商工リサーチ
https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1202517_1527.html
- 給与水準を引き上げた中小企業は78.4%/政策金融公庫
https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_260205.pdf
- 非正社員の賃金水準「上昇」とする企業割合が過去最高に/政策金融公庫
https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/seikatsu26_0226a.pdf
- 初任給に関する企業の動向アンケート/帝国データバンク
<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20260218-startingsalary2026/>
- 共働き夫婦の世帯年収、800～900万円未満が最多/転職サービス doda
https://www.persol-career.co.jp/newsroom/news/research/2026/20260202_2093/
- 賃上げ5%でも9割が転職活動継続、恐れるのは「年収減」より「スキルの停滞」/総合転職エージェントのワークポート
<https://www.workport.co.jp/corporate/news/detail/943.html>
- ミドル世代の「転職軸」、1位は「仕事内容」/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2026/44712.html>
- 「勤務時間外の連絡」7割が経験、企業4割が「ガイドライン整備未着手」/マイナビ
https://career-research.mynavi.jp/research/20260216_107607/
- 管理職の6割が継続意向も、一般社員の管理職志向は低迷/リクルートマネジメントソリューションズ
<https://www.recruit-ms.co.jp/news/pressrelease/2931408924/>
- AI導入、「業務効率化」「イノベーションのきっかけ」「誤りへの不安」などが5割超で拮抗/日本生産性本部
<https://www.jpc-net.jp/research/detail/007905.html>
- 生成AIとはたらき方に関する実態調査/パーソル総合研究所
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/generative-ai/>
- 生成AI活用で業務時間平均16.7%削減/パーソル総合研究所
<https://rc.persol-group.co.jp/news/release-20260203-1000-1/>
- 求職活動、4割がAI利用 履歴書作成やPR添削/求人サービスのイーアイテム
<https://apj.aidem.co.jp/enquete/461/>
- Z世代の7割、上司提出資料やメールを「事前AIチェック」/LINE ヤフーコミュニケーションズ
<https://lycomm.co.jp/ja/press/2026/022411>

※発信者によりリンク先を変更している場合はお許しください。

人事マネジメントの視点

◆ 新しい仲間を、チームの「輪」で包む ◆

新しい環境に飛び込んだばかりの新人は、私たちが想像する以上に緊張し、「早く戦力にならなければ」と肩に力が入っているものです。そんな彼らを支える際、大切なのは「特定の誰か」が面倒を見るのではなく、チーム全体で「安心の網」を広げることではないでしょうか。

■ 「担当者一人」に委ねない仕組み

新人教育においてよくあるのが、教育担当（パディやメンター）一人にすべての負担が集中してしまうケースです。これでは、担当者が多忙になった際に新人が孤立してしまいます。

→チーム全体が「相談窓口」：「〇〇さんのことはチーム全員で見守る」という共通認識を持ちましょう。

→情報のオープン化：困りごとや進捗をチームの共有スペース（チャットや掲示板）でやり取りすることで、誰でも助け舟を出せる状態を作ります。

■ 難しい課題こそ「一緒に」のスタンスで

新人にとって、初めて取り組む難易度の高い課題は、霧の中を一人で歩くような不安を伴います。「あとはよろしく」と任せきるのではなく、最初は「一緒にやってみよう」という伴走の時間を設けてみましょう。また、途中で役割を交代したり、作業を細分化して分担したりすることで、新人の心理的負担を分散させることができます。「自分一人で背負わなくていいんだ」という実感が、結果として一番の成長を促す栄養剤になります。

■ 「頼る力」を一緒に育てる

新人が「すみません、ここが分かりません」と言い出せたとき、それは彼らの勇気の証です。そのSOSを「忙しいのに……」と捉えるのではなく、「早く相談してくれてありがとう」と歓迎する。その積み重ねが、チーム全体の風通しを良くしていきます。周囲のスタッフが互いに助け合う姿を見せることも、新人にとっては「自分も困ったときは頼っていいんだ」という最高の手本になります。

誰にでも「新人」だった頃があり、誰かのさりげない手助けに救われた経験があるはずです。新人の肩に載った重い荷物を、チームのみんなですれすれ分け合う。そんな温かな配慮が、数年後に彼らが誰かを支える力へと繋がっていきます。

まずは今日、新人やその教育担当の方へ「調子はどう？ 何か手伝えることはある？」と、軽く声をかけてみませんか。

自己啓発に役立つ推薦書

『ウェルビーイング』 前野隆司、前野マドカ著 日経文庫

【商品説明より】ウェルビーイングとは、ひとが身体的・精神的・社会的に“良好な状態”であることを指す概念。イメージがつかみにくいウェルビーイングについて、働く人、部下を持つ人、経営者に向けて平易に解説するもの。ウェルビーイング研究の第一人者とコンサルティングのプロによる共著です。第1章「ウェルビーイングとは何か」1 なぜいまウェルビーイングなのか 2 現代社会が求めるウェルビーイング 第2章「社会とウェルビーイング」1 仕事の現場とウェルビーイング など

